

# Talente mit Langzeitwirkung pflegen!



## Was ist Talentmanagement

---

- Talentmanagement bezeichnet die Gesamtheit personalpolitischer Maßnahmen in einer Organisation zur langfristigen Sicherstellung der Besetzung kritischer Rollen und Funktionen.
- Als Organisation hat man die Wahl um das nötige qualifizierte Personal in der Organisation sicherzustellen.
- Talent-Management wird nicht primär an einen Abgang gekoppelt, sondern findet permanent im Unternehmen statt.

## Warum braucht es Talentmanagement

---

- Adäquate Nachfolge sicherstellen
- Trockener Arbeitsmarkt
- Längere Verweildauer der Mitarbeitenden im Unternehmen

## Voraussetzungen für ein erfolgreiches Talentmanagement

---

- Führungskräfte die das Potenzial erkennen und fördern
- Organisation vom Talentmanagement muss sichergestellt sein
- Nötige Informationen müssen zur Verfügung stehen
- Controlling findet statt
- Entsprechende Unternehmenskultur die ein Talentmanagement zulässt

## Rolle der Führungskraft im Talentmanagement

---

- Mitarbeitende verlassen in der Regel nicht eine Organisation, sondern sie verlassen Vorgesetzte.
- 1. Erfolgsfaktor ist der / die Vorgesetzte!
- Talentmanagement ist nicht HR Aufgabe sondern Führungsaufgabe

## Was macht eine «gute Führungskraft» aus?

---

- Interesse an jedem einzelnen Mitarbeitenden (Stärken/Schwächen)
- Die Führungskraft versteht sich primär als Coach und bestärkt jeden einzelnen Mitarbeitenden und schlussendlich auch das gesamte Team.
- Führungskräfte haben eine klare Vision für ihr Team /ihre Organisation
- Besitzen fachliche Expertise um das Team zu beraten
- Sind produktiv und lösungsorientiert
- Erkennen das Potenzial von einzelnen Mitarbeitenden und unterstützen diese bei der Karriereentwicklung
- Stufengerechte Kommunikationsfähigkeiten

## Talentmanagement muss organisiert sein

---

Wenn das Talent von einem Mitarbeitenden identifiziert worden ist startet die Karrieren Planung erst richtig!

- Wohin kann sich der Mitarbeitende wenden
- Potenzialanalyse: Selbsteinschätzung (durch den MA) und Fremdeinschätzung (durch den Vorgesetzten)
- Welche Optionen gibt es in der Organisation?
- Wer begleitet das Talent auf dem Weg?
- Braucht der Mitarbeitende eine Weiterbildung und wenn ja was ist sinnvoll?
- Welche Erwartungen hat die Organisation/der Vorgesetzte an das Talent?
- Wann werden die Erwartungen / Ziele evaluiert?
- Was passiert mit Talenten welche im Unternehmen keine geeignete Position einnehmen können oder die Talentförderung sich nicht wunschgemäss entwickelt?

## Informationen aus der Organisation

---

- Welche Kompetenzen werden benötigt für die Umsetzung der strategischen Ziele einer Organisation?
- Welche Schlüsselaufgaben sind für die Umsetzung von Bedeutung?
- Controlling muss durch die Organisation / den Vorgesetzten stattfinden.



## Unternehmenskultur und Talentmanagement

---

Talentmanagement wird von der Unternehmenskultur geprägt. Folgendes Talentmanagement leitet sich oft daraus ab

- Hierarchieorientiertes Talentmanagement  
Konzentriert sich oft auf Führungskräfte und die Hierarchiestufen in einer Organisation welche es zu besetzen gilt.
- Qualifikationsorientiertes Talentmanagement  
Wo liegen die Stärken und Schwächen von den einzelnen Mitarbeitenden und welche Positionen sind im Unternehmen immer wieder zu besetzen.
- Potenzialorientiertes Talent Management  
Wo liegt das Potenzial von der Organisation und welche Talente werden künftig benötigt?

## Scheiter-Rezepte Talentmanagement

---

- Wichtige Positionen unbesetzt lassen
- Zu dieser Not sollte es erst gar nicht kommen!
- Notfalleinstellungen von externen Personen.
- Das Gute liegt doch oft so nah! Haben Sie keine fähigen Mitarbeitenden?
- Einmal Talent, immer ein Talent! Achtung: Aufgaben/Erwartungen verändern sich.
- Anforderungen an ein Talent sind nicht klar (Werte/Kompetenzen/Handlungsfelder).
- Talente Pool dient als Auffangbecken in der Organisation.
- Talentmanagement als reine HR Aufgabe sehen.
- Falsche Erwartungen.
- Reputationsschaden für die Organisation durch verkannte Talente.

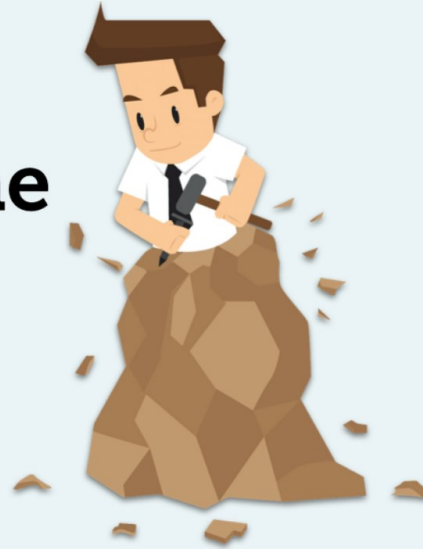
## Fazit

---

- Lieber ein Talent welches identifiziert und entwickelt wurde verlässt die Organisation als ein verkanntes Talent welches schlecht über die Organisation spricht!
- Talente müssen entwickelt werden und zwar ernsthaft!

## Verborgene Talente:

Sie können mehr  
als Sie denken...



**Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Ansprechpersonen von CURAVIVA Zentralschweiz – Bildung

Organisations- und Praxisberatung: Sabine Felber, [sabine.felber@bzeag.ch](mailto:sabine.felber@bzeag.ch)

Felix Reichmuth, [felix.reichmuth@zentrum-dreilinden.ch](mailto:felix.reichmuth@zentrum-dreilinden.ch)